

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil Rumah Sakit Bhakti Asih Tangerang

Berawal dari praktek bidan di tahun 1980, Hj. Dedeh Nurhayati mengembangkan bidan praktek swasta yang didirikan dan dikelola menjadi Rumah Bersalin Bhakti Asih. Rumah Sakit Bhakti Asih terus berkembang hingga pada tahun 1986 menjadi Rumah Bersalin Plus, dan menjadi RS Bhakti Asih pada tahun 2005 yang berada dibawah naungan Yayasan Bhakti Asih Bersama dengan suami H Abdul Zafar.

2.1.1 Sejarah Rumah Sakit Bhakti Asih Tangerang

Setelah Rumah Sakit Umum Bhakti Asih resmi memulai operasionalnya pada Tanggal 10 Februari 2005, Rumah Sakit Umum Bhakti Asih menitik beratkan pada mutu pelayanan kesehatan pasien dengan menerapkan pelayanan berdasarkan: Berfokus pada pasien Standar pelayanan manajemen rumah sakit Sasaran keselamatan pasien Sasaran Milenium Development Goals Terstandarnya pelayanan di RS Bhakti Asih dinyatakan dengan telah ditetapkannya RS Bhakti Asih sebagai rumah sakit yang terakreditasi Paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tanggal 22 Februari 2023. Rumah Sakit Umum Bhakti Asih berlokasi di Kecamatan Karang Tengah, Kota Tangerang Provinsi Banten. Dengan lokasi strategis yang berbatasan langsung dengan Kota Jakarta Barat dan Jakarta Selatan selain itu juga terintegrasi transportasi Transjakarta. Rumah Sakit kami mempunyai puluhan Laboratorium yang didukung oleh berbagai fasilitas medis yang lengkap dan tenaga medis yang berpengalaman diunitnya untuk memberikan pelayanan terpadu bagi perawatan kesehatan anda.

2.1.2 Logo

RS Bhakti Asih Tangerang memiliki logo yang mana logo tersebut menjadi simbol untuk mencerminkan sebuah RS. Berikut adalah logo RS BHAKTI ASIH TANGERANG.



Gambar 2. 1 Logo Rumah Sakit Bhakti Asih Tangerang

2.1.3 Visi dan Misi

Berikut di bawah ini adalah Visi dan Misi dari Rumah Sakit Bhakti Asih Tangerang:

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Bermutu dan professional, didukung oleh Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, diwilayah Provinsi Banten dan sekitarnya Tahun 2025.

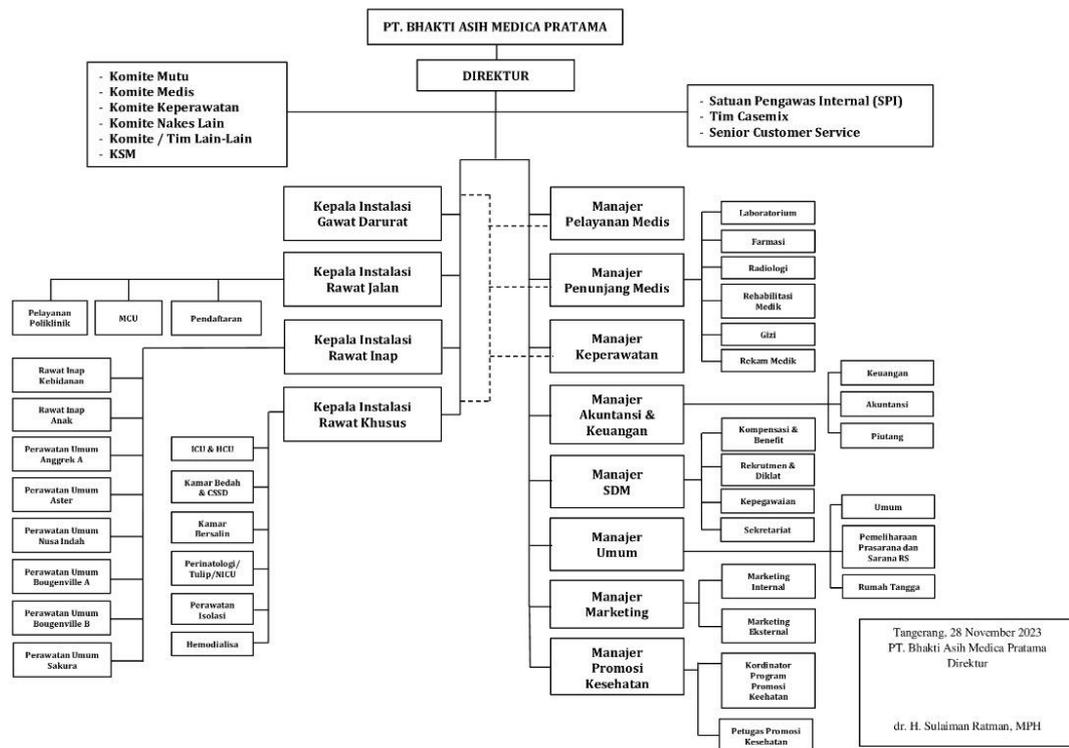
b. Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan bermutu yang mengutamakan keselamatan pasien.
2. Meningkatkan kompetensi SDM yang berakhlak Mulia melalui Pendidikan Formal dan Non Formal.
3. Menyediakan sarana prasarana yang aman sesuai perkembangan teknologi diunit Kesehatan.
4. Meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan dan pemangku kepentingan.

2.1.4 Struktur Organisasi

RS Bhakti Asih Tangerang memiliki sebuah struktur organisasi yang di mana struktur tersebut sebagai kerangka kerja yang memperlihatkan hubungan antara berbagai Jabatan dan departemen dalam rumah sakit. Berikut adalah struktur Organisasi RS Bhakti Asih Tangerang.

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT UMUM BHAKTI ASIH



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi RS Bhakti Asih

2.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 2.2 maka berikut adalah penjabaran dari deskripsi tugas dan tanggung jawab untuk setiap jabatan yang ada.

1. Direktur
 - a. Bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan rumah sakit.
 - b. Membuat keputusan strategis untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan.
 - c. Mengawasi manajemen keuangan, sumber daya manusia, dan aspek hukum rumah sakit.
 - d. Membangun dan memelihara hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pasien, keluarga pasien, dan otoritas kesehatan setempat.
2. Komite Mutu
 - a. Bertanggung jawab atas peningkatan dan pemeliharaan mutu pelayanan di rumah sakit.
 - b. Melakukan evaluasi dan analisis terhadap proses pelayanan, termasuk pengembangan dan implementasi kebijakan mutu.

- c. Mengoordinasikan kegiatan peningkatan mutu antara berbagai departemen rumah sakit.
 - d. Memastikan kepatuhan terhadap standar mutu dan akreditasi yang berlaku.
3. Komite Medis
- a. Menyusun kebijakan dan prosedur medis di rumah sakit.
 - b. Mengevaluasi kualifikasi dan kinerja staf medis.
 - c. Mengawasi standar praktik medis dan kepatuhan terhadap regulasi kesehatan.
 - d. Memberikan masukan dan rekomendasi terkait perawatan medis dan pengembangan program klinis.
4. Komite Fisiotherapy
- a. Mengembangkan kebijakan dan prosedur Fisiotherapy di rumah sakit.
 - b. Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan untuk staf Fisiotherapy.
 - c. Memastikan kepatuhan terhadap standar perawatan dan kode etik Fisiotherapy.
 - d. Memberikan advokasi dan dukungan bagi kebutuhan Fisiotherapy pasien dan staf.
5. Komite Nakes Lain
- a. Memiliki fokus pada kebutuhan profesi kesehatan selain Fisiotherapy di rumah sakit, seperti farmasi, radiologi, terapi fisik, dan lain-lain.
 - b. Mengembangkan kebijakan dan prosedur terkait dengan praktik dan operasi profesi kesehatan ini.
 - c. Menyusun rencana pelatihan dan pengembangan untuk staf non-Fisiotherapy.
 - d. Memberikan advokasi dan dukungan bagi kebutuhan pasien dan staf di unit kesehatan yang mereka wakili.
6. Komite / Tim Lain – lain
- a. Mungkin terdiri dari berbagai komite atau tim yang dibentuk untuk mengatasi kebutuhan spesifik atau proyek-proyek khusus di rumah sakit.
 - b. Contohnya bisa termasuk komite keamanan pasien, tim penelitian, tim pencegahan infeksi, dll.
 - c. Tugas dan tanggung jawab akan bervariasi tergantung pada tujuan dan ruang lingkup pekerjaan tim tersebut.
7. KSM
- a. Merupakan wadah diskusi dan koordinasi antara staf medis di rumah sakit.
 - b. Membahas isu-isu klinis, praktik medis, dan kebijakan rumah sakit.
 - c. Memberikan masukan dan rekomendasi kepada manajemen rumah sakit terkait penyempurnaan operasional dan perawatan pasien.

- d. Memastikan kolaborasi yang baik antara staf medis dan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan medis.
8. Satuan Pengawas Internal (SPI)
 - a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pengawasan internal di rumah sakit.
 - b. Melakukan audit dan evaluasi terhadap efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur rumah sakit.
 - c. Memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan pengelolaan risiko, kontrol internal, dan ketaatan terhadap regulasi.
 - d. Memastikan kepatuhan terhadap standar etika dan kebijakan perusahaan.
 9. Tim Casemix
 - a. Bertanggung jawab atas manajemen dan analisis data Casemix di rumah sakit.
 - b. Melakukan identifikasi, pemantauan, dan analisis terhadap pola perawatan dan biaya pasien.
 - c. Menggunakan data Casemix untuk perencanaan, pengendalian biaya, dan peningkatan kualitas pelayanan.
 - d. Berkolaborasi dengan berbagai departemen untuk memastikan pemahaman yang baik tentang implikasi Casemix terhadap operasi rumah sakit.
 10. Senior Customer Service
 - a. Bertanggung jawab atas manajemen dan koordinasi layanan pelanggan di rumah sakit.
 - b. Memastikan kepuasan pelanggan dengan menyediakan respon yang cepat dan solusi yang efektif terhadap keluhan atau masalah.
 - c. Melatih dan mengembangkan tim layanan pelanggan untuk memberikan pelayanan yang ramah, informatif, dan responsif kepada pasien dan keluarga.
 - d. Mengumpulkan dan menganalisis umpan balik pelanggan untuk mengidentifikasi area perbaikan dalam pelayanan rumah sakit.
 11. Kepala Instalasi Gawat Darurat
 - a. Mengelola dan mengawasi operasi gawat darurat rumah sakit.
 - b. Menjamin penyediaan perawatan medis darurat yang efektif dan cepat kepada pasien.
 - c. Memimpin tim medis darurat dan memastikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan.
 - d. Mengoordinasikan dengan bagian lain rumah sakit untuk perawatan yang berkelanjutan setelah pasien keluar dari gawat darurat.

12. Kepala Instalasi Rawat Jalan

- a. Mengelola Jabatan rawat jalan rumah sakit.
- b. Memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien yang datang untuk perawatan jangka pendek atau prosedur medis non-bedah.
- c. Menyusun jadwal pelayanan, memastikan efisiensi operasional, dan memonitor kinerja staf.

13. Kepala Instalasi Rawat Khusus

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan Jabatan rawat inap spesialis rumah sakit.
- b. Menjamin penyediaan perawatan khusus dan intensif kepada pasien dengan kondisi medis yang kompleks.
- c. Mengawasi staf medis dan non-medis, serta memastikan kepatuhan terhadap standar perawatan yang ditetapkan.

14. Manajer Pelayanan Medis

- a. Mengelola aspek administratif dan operasional dari pelayanan medis rumah sakit.
- b. Berpartisipasi dalam perencanaan strategis untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pelayanan medis.
- c. Mengawasi sistem informasi medis dan berkolaborasi dengan staf medis untuk memastikan dokumentasi yang akurat dan lengkap.

15. Manajer Fisiotherapy

- a. Memimpin departemen Fisiotherapy rumah sakit.
- b. Menjamin pemberian perawatan Fisiotherapy yang aman, efektif, dan empatik kepada pasien.
- c. Merekrut, melatih, dan mengelola staf Fisiotherapy, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur.

16. Manajer akuntansi & keuangan

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan akuntansi rumah sakit.
- b. Memastikan kepatuhan terhadap standar akuntansi dan peraturan keuangan.
- c. Mengelola anggaran, menganalisis kinerja keuangan, dan memberikan laporan kepada manager terkait.

17. Manajer SDM

- a. Mengelola fungsi SDM, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan manajemen kinerja.
- b. Mengembangkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM yang sesuai dengan hukum dan regulasi yang berlaku.

- c. Memastikan kepuasan, kesejahteraan, dan pengembangan staf rumah sakit.
18. Manajer Umum
- a. Memberikan dukungan operasional dan administratif umum kepada seluruh bagian rumah sakit.
 - b. Mengelola infrastruktur fisik dan fasilitas rumah sakit.
 - c. Mengkoordinasikan proyek-proyek strategis dan pemeliharaan fasilitas.
19. Manajer Marketing
- a. Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan citra rumah sakit dan menarik pasien baru.
 - b. Merancang dan melaksanakan kampanye pemasaran, termasuk iklan, promosi, dan kegiatan pemasaran lainnya.
 - c. Memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi pemasaran serta berkolaborasi dengan tim lain untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 State Of The Art

Penyusunan skripsi ini mengambil beberapa referensi dari penelitian sebelumnya termasuk jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Penyusunan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 2. 1 Review Literatur Pertama

Review Literature Pertama	
Judul Artikel	Sistem Informasi Penerimaan Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus : RS Karisma Pamanukan) [23]
Penulis	Siti Sarah Astuti, dan Tazkia Salsabila Ardan
Proceeding	Global Vol. 9 No.2
Tahun Penerbit	2022
Masalah utama yang diangkat	Pengguna sistem perekrutan konvensional yang manual dan paper-based menyebabkan proses penerimaan pegawai menjadi lambat dan tidak efektif, serta dengan sekitar 70 lamaran perbulan, manajemen berhadapan dengan tumpukan berkas lamaran yang sulit diorganisis dan mencari calon yang sesuai.
Kontribusi Penulis	Membangun sebuah aplikasi berbasis website untuk memudahkan Jabatan SDM dalam proses penerimaan

	pegawai, serta memudahkan manager melihat laporan penerimaan pegawai.
Ikhtisar Artikel	Penelitian ini berfokus pada penerimaan pegawai berbasis web di RS Karisma, menggunakan metodologi pengembangan sistem dengan pendekatan rational unified process. Diharapkan bahwa kehadiran sistem ini dapat memberikan dukungan signifikan bagi divi SDM dalam menjalankan proses penerimaan pegawai. Juga manfaatnya melibatkan kemudahan bagi para manager untuk mengakses dan melihat laporan penerimaan pegawai.
Hasil Penelitian, Kesimpulan, dan Saran	<ol style="list-style-type: none"> a. Implementasi sistem informasi penerimaan pegawai berbasis website. b. Manager RS dapat memanfaatkan sistem ini untuk meningkatkan efisiensi dalam proses penerimaan pegawai. c. Alur kerja yang terotomatisasi dan pengurangan tumpukan berkas lamaran membuat proses seleksi lebih cepat dan efisien. d. Pemeliharaan sistem ini tetap terjaga dan diperbarui secara berkala sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan RS.
Persamaan dan Perbedaan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Pembangunan sistem informasi, basis yang digunakan berbasis web.</p> <p>Perbedaan : Studi kasus penelitian</p>

Tabel 2. 2 Review Literatur Kedua

Review Literature Kedua	
Judul Artikel	Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan metode weighted product berbasis web[24]
Penulis	I M. S. D Mahendra, M. A Sudarma, dan I M. A Suyadnya
Proceeding	Sepktrum Vol 7, No.1
Tahun Penerbit	2020
Masalah utama yang diangkat	Proses seleksi calon pegawai baru dalam suatu perusahaan, dengan penekanan pada penggunaan metode konvensional

	yang memakan waktu lama dan meninggalkan unsur subyektifitas.
Kontribusi Penulis	Pengenalan dan penekanan terhadap peran krusial pegawai sebagai salah satu sumber daya penting dalam sebuah perusahaan. Penulis juga mengenalkan metode WP sebagai salah satu metode yang umum digunakan dalam membangun SPK karena perhitungannya yang lebih sederhana dan membutuhkan waktu yang lebih singkat.
Ikhtisar Artikel	Artikel ini mengangkat peran krusial pegawai sebagai salah satu sumber daya utama dalam sebuah perusahaan, dengan menekankan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas pegawainya. Fokus utama artikel adalah pada proses seleksi calon pegawai baru, yang dianggap sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi calon pegawai masih menggunakan metode konvensional, yang dinilai memakan waktu lama dan dapat meninggalkan unsur subyektifitas. Oleh karena itu, penulis mengusulkan penggunaan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sebagai solusi alternatif yang lebih efisien dan efektif.
Hasil Penelitian, Kesimpulan, dan Saran	<p>a. Sistem yang telah dilakukan dengan metode blackbox testing bahwa semua output sistem yang diharapkan sesuai dengan input yang diberikan.</p> <p>b. Sebuah sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan metode WP berbasis web.</p> <p>c. Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai berbasis web ini, dibangun untuk memudahkan pelamar untuk melakukan lamaran pekerjaan.</p>
Persamaan dan Perbedaan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan aplikasi berbasis web</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Metode yang digunakan dalam merancang aplikasi studi kasus</p>

Tabel 2. 3 Review Literatur Ketiga

Review Literature Ketiga	
Judul Artikel	ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Penulis	Yudi Pratama
Proceeding	Perpustakaan Universitas Islam Riau
Tahun Penerbit	2020
Masalah utama yang diangkat	Bagaimana proses rekrutmen karyawan bagian perawat pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru[25]
Kontribusi Penulis	Penulis berperan dalam merumuskan tujuan penelitian yang secara spesifik adalah untuk menganalisis informasi rekrutmen dan seleksi karyawan di bagian perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Tujuan ini memberikan arah dan fokus yang jelas bagi penelitian.
Hasil Penelitian, Kesimpulan, dan Saran	<ol style="list-style-type: none"> a. Dilihat dari hasil penelitian seleksi karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru menyatakan bahwa variable seleksi termasuk dalam kategori baik. b. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru sudah dikatakan baik tetapi ada beberapa hal yang kurang yaitu mengenai tes psikologi, berdasarkan teori yang ada di manajemen sumber daya insani mengenai tes psikologi meliputi beberapa tahap tes diantaranya tes kepribadian, tes bakat atau sikap kerja, tes minat, tes kecerdasan spiritual, sedangkan di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru belum ada mengenai tes minat dan tes kecerdasan emosi.
Persamaan dan Perbedaan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang melamar pada satu tahun di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian ini terfokus pada rekrutmen dan seleksi karyawan di bagian perawat, sehingga hasilnya berkaitan dengan aspek-aspek spesifik terkait rekrutmen dan seleksi untuk posisi tersebut.</p>

Tabel 2. 4 Review Literatur Keempat

Review Literature Keempat	
Judul Artikel	RANCANG BANGUN SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BARU DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA HASTA BRATA BATU DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING[26]
Penulis	Fahmi Prastyo, Ariadi Retno Tri Hayati Ririd
Proceeding	Seminar Informatika Aplikatif Polinema (SIAP)
Tahun Penerbit	2015
Masalah utama yang diangkat	<ul style="list-style-type: none"> -Proses rekrutmen masih menggunakan proses secara manual, yang melibatkan diskusi langsung antara manajemen personalia dan pimpinan rumah sakit. -Banyak kriteria yang harus dinilai untuk memilih calon karyawan yang sesuai, proses manual tidak efektif dalam menangani banyaknya kriteria sehingga diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dan sistematis.
Kontribusi Penulis	<ul style="list-style-type: none"> - Penulis berhasil mengidentifikasi masalah dalam proses rekrutmen karyawan baru di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu. - Merancang sistem rekrutmen karyawan baru menggunakan metode Simple Additive Weighting
Hasil Penelitian, Kesimpulan, dan Saran	<p>a. Dengan diciptakannya aplikasi berbasis website yang menggunakan metode ini, mampu membantu manager RS Bhayangkara Hasta Brata Batu dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan baru secara terstruktur dan terkomputerisasi.</p> <p>b. Untuk pengembangan aplikasi selanjutnya diharapkan dengan menjadi aplikasi yang lebih kompleks sehingga semakin bermanfaat bagi RS Bhayangkara Hasta Brata Batu khususnya aplikasi dalam perekrutan calon karyawan baru khususnya tenaga Fisiotherapy.</p>

<p>Persamaan dan Perbedaan Penelitian</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Baik dalam proses perekrutan karyawan baru maupun dalam pengambilan keputusan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan, yakni memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Meskipun kedua proses menggunakan metode pengambilan keputusan yang serupa, konteks keputusan yang dihadapi berbeda. Proses rekrutmen karyawan baru berkaitan langsung dengan seleksi individu untuk posisi tertentu di organisasi, sementara DSS dapat digunakan untuk berbagai keputusan manajerial di berbagai tingkat organisasi.</p>
---	---

2.2.2 Sistem

Sistem adalah hubungan antara Jabatan yang satu dengan Jabatan lainnya yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan tidak dapat dipisahkan serta menuju suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, apabila satu Jabatan dalam suatu perusahaan mengalami gangguan, Jabatan yang lainnya pun akan terganggu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [7].

2.2.3 Sistem Pendukung Keputusan

SPK adalah sistem informasi berdasar komputer yang interaktif, fleksibel dan dapat beradaptasi, secara khusus dikembangkan untuk mendukung suatu solusi dari pengelolaan yang tidak terstruktur untuk meningkatkan pembuatan keputusan, memanfaatkan data, membutuhkan antarmuka dengan pemakai yang mudah, dan mengijinkan si pembuat keputusan mempunyai wawasan sendiri (Kaswidjanti, dkk dalam Turban, dkk 2015) [8].

2.2.4 Rekrutmen

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi [9].

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan [10].

Handoko menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan [11].

Lebih jauh lagi, Rivai menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada [12].

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.5 Karyawan

Mathis mendefinisikan keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan [13].

Menurut Noe, keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan [14].

Menurut Gibson, keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang diKualifikasikan pekerjaan [15].

2.2.6 Weighted Product (WP)

Metode Weighted Product (WP) menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Proses tersebut sama halnya dengan normalisasi.

Metode Weighted Product dapat membantu dalam mengambil keputusan akan tetapi perhitungan dengan menggunakan metode weighted product ini hanya

menghasilkan nilai terbesar yang akan terpilih sebagai alternatif yang terbaik. Perhitungan akan sesuai dengan metode ini apabila alternatif yang terpilih memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Metode weighted product ini lebih efisien karena waktu yang dibutuhkan dalam perhitungan lebih singkat [22].

Adapun langkah penyelesaian dalam menggunakannya adalah:

1. Menentukan kriteria – kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu, C_i .
2. Menentukan bobot awal untuk masing – masing kriteria, dengan rumus:

$$\prod_{j=1}^n W_j = 1$$

3. Menentukan Nilai Vektor S, dengan rumus:

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij} W_j$$

4. Menentukan nilai vektor V, dengan rumus :

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n x_{ij}^{w_j}}{\prod_{j=1}^n (X_j)^{w_j}}$$

2.2.7 Website

Website adalah kumpulan informasi yang berbentuk halaman halaman elektronik atau web page. Sebuah website umumnya terhubung padasebuah alamat penunjuk tersebut dinamakan domain, misal Detik.com atau Nesabamedia.com. Website pada umumnya terdiri dari format teks, gambar, table, grafik, kutipan, video, musik, dan format lainnya yang menarik bagi pengunjung website tersebut.

Sebuah website biasanya bisa diakses secara umum. Kebanyakan website dapat diakses melalui public internet protocol (IP) dalam sebuah jaringan internet. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa website tersebut diakses secara offline melalui jaringan LAN.

Web adalah sekumpulan halaman web yang saling berhubungan yang umumnya berada pada peladen yang sama berisikan kumpulan informasi yang disediakan secara perorangan, kelompok, atau organisasi. Sebuah situs web biasanya ditempatkan setidaknya pada sebuah server web yang dapat diakses melalui jaringan interner, ataupun LAN melalui alamat internet yang dikenali sebagai URL [16].

2.2.8 PHP

PHP adalah bahasa pemrograman script server-side yang didesain untuk pengembangan web. Selain itu, PHP juga bisa digunakan sebagai bahasa pemrograman

umum (wikipedia). PHP di kembangkan pada tahun 1995 oleh Rasmus Lerdorf, dan sekarang dikelola oleh The PHP Groups.

PHP disebut bahasa pemrograman server side karena PHP diproses pada komputer server. Hal ini berbeda dibandingkan dengan bahasa pemrograman clientside seperti JavaScript yang diproses pada web browser (client). Pada awalnya PHP merupakan singkatan dari Personal Home Page. Sesuai dengan namanya, PHP digunakan untuk membuat website pribadi. Dalam beberapa tahun perkembangannya,

PHP menjelma menjadi bahasa pemrograman web yang powerful dan tidak hanya digunakan untuk membuat halaman web sederhana, tetapi juga website populer yang digunakan oleh jutaan orang seperti wikipedia, wordpress, joomla, dan lain-lain.

PHP hanya mengeksekusi kode yang ditulis dalam pembatas sebagaimana ditentukan oleh dasar sintaks PHP. Apapun di luar pembatas tidak berproses oleh PHP (meskipun teks PHP ini masih mengendalikan struktur yang dijelaskan dalam kode PHP. Pembatas yang paling umum adalah “<?php” untuk membuka dan “?” Untuk menutup kode PHP. Tujuan dari pembatas ini adalah untuk memisahkan kode [17].

2.2.9 HTML

HTML adalah singkatan dari Hyper Text Markup Language yaitu bahasa pemrograman standar yang digunakan untuk membuat sebuah halaman web, yang kemudian dapat diakses untuk menampilkan berbagai informasi di dalam sebuah penjelajah web Internet (Browser). HTML dapat juga digunakan sebagai link-link antara file-file dalam situs atau dalam komputer dengan menggunakan localhost, atau link yang menghubungkan antar situs dalam dunia internet [18].

2.2.10 MySQL

MySQL adalah sebuah database management system (DBMS) bersifat open source yang menggunakan SQL sebagai perintah dasar. MySQL masuk ke dalam jenis Relational Database Management System (RDBMS) [19].

2.2.11 Database

Basis data (database) adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut (<http://id.wikipedia.org/wiki/Database>). Database digunakan untuk menyimpan informasi atau data yang terintegrasi dengan baik di dalam komputer [20].

2.2.12 CSS

CSS (Cascading Style Sheet) adalah salah satu bahasa desain web (stylesheet language) yang mengontrol format tampilan sebuah halaman web yang ditulis dengan menggunakan penanda (markup language).

CSS dibuat untuk memisahkan konten utama dengan tampilan dokumen yang meliputi layout, warna dan font. Pemisahan ini dapat meningkatkan daya akses konten pada web, menyediakan lebih banyak fleksibilitas dan kontrol dalam spesifikasi dari sebuah karakteristik dari sebuah tampilan, memungkinkan untuk membagi halaman untuk sebuah formatting dan mengurangi kerumitan dalam penulisan kode dan struktur dari konten, contohnya teknik tableless pada desain web.

Tujuan utama CSS diciptakan untuk membedakan konten dari dokumen dan dari tampilan dokumen, dengan itu, pembuatan ataupun pemrograman ulang web akan lebih mudah dilakukan. Hal yang termasuk dalam desain web diantaranya adalah warna, ukuran dan formatting. Dengan adanya CSS, konten dan desain web akan mudah dibedakan, jadi memungkinkan untuk melakukan pengulangan pada tampilan-tampilan tertentu dalam suatu web, sehingga akan memudahkan dalam membuat halaman web yang banyak, yang pada akhirnya dapat memangkas waktu pembuatan web [21].

2.2.13 Aplikasi

Menurut Ali Zaki dan Smitdev Comm Jabatany, Aplikasi merupakan komponen yang bermanfaat sebagai media untuk menjalankan pengolahan data ataupun berbagai kegiatan lainnya seperti pembuatan ataupun pengolahan dokumen dan file.

Menurut Sri Widianti, Aplikasi merupakan sebuah software (perangkat lunak) yang bertugas sebagai front end pada sebuah sistem yang dipakai untuk mengelola berbagai macam data sehingga menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk penggunaannya dan juga sistem yang berkaitan.

Menurut Harip Santoso, Aplikasi merupakan sebuah kelompok file (class, form, report) yang ditujukan sebagai pengeksekusi aktivitas tertentu yang saling berkaitan seperti contohnya aplikasi payroll dan aplikasi fixed asset.

2.2.14 Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD merupakan suatu model jaringan yang menggunakan susunan data yang disimpan pada sistem secara abstrak. ERD juga menggambarkan hubungan antara satu entitas yang memiliki sejumlah atribut dengan entitas lain dalam suatu sistem yang terintegrasi. ERD digunakan oleh perancangan sistem untuk memodelkan data yang nantinya akan dikembangkan menjadi basis data. ERD ini juga merupakan model

konseptual yang dapat mendeskripsikan hubungan antara file yang digunakan untuk memodelkan struktur data serta hubungan antar data [23].

2.2.15 Diagram Konteks

Diagram konteks merupakan diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem [24].

2.2.16 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) adalah suatu diagram yang menggunakan notasi – notasi untuk menggambarkan arus dari data sistem, yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami sistem secara logika, terstruktur dan jelas [25].

2.2.17 XAMPP

XAMPP adalah pengembangan PHP yang paling populer dengan distribusi Apache yang benar – benar bebas, mudah untuk menginstal dan mengandung MariaDB, PHP, dan Perl. XAMPP paket open source telah dibentuk menjadi sangat mudah untuk menginstal dan menggunakan [26].

2.2.18 Business Process Modeling Notation (BPMN)

BPMN adalah standar baru untuk memodelkan proses bisnis dan proses – proses web services. BPMN dirancang agar mudah digunakan dan dipahami, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memodelkan proses bisnis yang kompleks dan secara spesifik dirancang dengan mempertimbangkan web services. Tujuannya adalah untuk menyediakan notasi yang dapat dengan mudah dipahami oleh semua pengguna bisnis. BPMN adalah analisis bisnis yang menciptakan draft awal dari proses sampai pengembang teknis yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan teknologi yang digunakan untuk menjalankan proses - proses tersebut [27].